



EINDHOVEN

Uitvoeringsprogramma Diversiteit 2019-2021

gemeente Eindhoven
Beleid en Strategie, Beleid
september 2019

Colofon

Uitgave

Gemeente Eindhoven
Beleid en Strategie, Beleid

Datum

september 2019

Inhoudsopgave

Colofon	2
Inhoudsopgave	3
<i>Inleiding</i>	4
<i>Kaders Diversiteitsbeleid Eindhoven</i>	5
<i>Uitvoeringsprogramma 2019-2021</i>	6
<i>Evaluatie voortgang Uitvoeringsprogramma</i>	15

Inleiding

“Eindhoven is een diverse, internationale stad. Een stad waar het economisch gezien goed mee gaat, met Brainport als toptechnologieregio, de drijvende motor van succes. Voor dit succes en voor het oplossen van de grote maatschappelijke uitdagingen van deze tijd moet de stad zijn diversiteit optimaal benutten. Als Eindhoven willen en moeten we oog hebben voor alle inwoners en een stad creëren waar iedereen met vertrouwen de toekomst tegemoet kan zien.

Diversiteit is een gegeven en verrijkt de samenleving. Diversiteit betreft alle aspecten waarop mensen van elkaar verschillen. Het kan gaan om verschillen in etnische achtergrond, maar ook om verschillen in sekse, seksuele oriëntatie, leeftijd, leerstijl of motivatie. Welk aspect van diversiteit van belang is, verschilt per situatie en daarom ook per organisatie of per stad” (Commissienotitie Diversiteit in Eindhoven, 18-12-2018, 18bst01571).

Naar aanleiding van de presentatie van RADAR (4 december 2018) en diverse signalen van relevante partners uit de stad is de commissienotitie Diversiteit in Eindhoven (18bst01571) op 22 januari 2019 voorgelegd aan en besproken in de raad. Onder andere door de economische groei in de regio stijgt het aantal nationaliteiten gestaag mee en hebben we inmiddels meer dan 163 verschillende nationaliteiten in onze stad. Met het gegeven dat de samenleving diverser wordt, zien wij het realiseren van inclusie als een belangrijke gemeentelijke opgave. Door het botsen van waarden en religie tussen inwoners merken we dat de hang naar het verleden groter wordt, wat tegenstellingen eerder vergroot dan verkleint. Het is in ieders belang om hier een kanteling in tweeweg te brengen, en juist de verrijking van de diversiteit aan nationaliteiten en inwoners te bekrachtigen.

In deze notitie stelt het college voor om een startpunt te kiezen waar de gemeente het hardst nodig is, waar we een verschil kunnen maken en kunnen faciliteren. We richten ons hierbij met name op dat wat ons verbindt. Hieruit zijn twee aandachtspunten die voor Eindhoven het meest van belang zijn geïdentificeerd en geadresseerd, te weten culturele en seksuele diversiteit. Vanuit deze aandachtspunten zijn drie pijlers geformuleerd waar de gemeente Eindhoven de komende periode extra op gaat inzetten, namelijk *de maatschappelijke voorbeeldrol van de gemeente, inzet op preventie en vernieuwing en netwerken*.

Aan de raad is toegezegd om als vervolg op deze commissienotitie het diversiteitsbeleid uit te werken in een uitvoeringsprogramma waar de pijlers worden omgezet in concrete acties en te behalen resultaten voor de jaren 2019 tot en met 2021. Dit uitvoeringsprogramma ligt nu voor.

Het uitvoeringsprogramma is opgezet met in het achterhoofd de grote financiële opgave waar de gemeente Eindhoven momenteel voor staat. Deze opgave dwingt ons binnen de gekozen aandachtspunten en pijlers met betrekking tot diversiteit te prioriteren en op een vernieuwende manier naar onze maatschappelijke opgaven te kijken. Daarom zoeken we binnen deze opgaven de verbindingen op. Er gebeurt al veel op het gebied van diversiteit in Eindhoven. Ook de Global Goals krijgen bijzondere aandacht binnen de gemeente. Door bestaande initiatieven te verbinden en de samenwerking binnen de gemeente (met name de afdeling Veiligheid) nog meer op te zoeken, versterken we het netwerk voor diversiteit in Eindhoven binnen de financiële kaders en mogelijkheden.

In het uitvoeringsplan schetsen we eerst de kaders waarbinnen het diversiteitsbeleid past aan de hand van het Coalitieakkoord, het Collegeprogramma, het rapport van RADAR en de commissienotitie. Per pijler wordt daarna het plan geschetst voor 2019-2021, de acties die worden uitgevoerd en de resultaten die we beogen te behalen.

Kaders Diversiteitsbeleid Eindhoven

Hieronder wordt allereerst een overzicht gegeven van de kaders die het diversiteitsbeleid markeren.

Coalitieakkoord

In het coalitieakkoord komt duidelijk naar voren wat de ambities van het college zijn ten aanzien van diversiteit. "Eindhoven is een levendige, zorgzame, inclusieve en veilige stad. Een niet-gepolariseerde stad. We koesteren verscheidenheid, we gaan uit van eigen kracht en samenredzaamheid." Het college geeft aan dat ze Eindhoven een inclusieve stad wil laten zijn, ongeacht de onderlinge verschillen tussen Eindhovenaren. Als werkgever heeft het college de ambitie om het personeelsbestand een goede afspiegeling te laten zijn van de samenleving. Als opdrachtgever zet de gemeente zich in om andere werkgevers te stimuleren tot diversiteit in hun aannamebeleid, bijvoorbeeld door inkoopvoorwaarden of de Prestatieladder Sociaal Ondernemen. Bovendien heeft het college de ambitie het veiligheidsgevoel van inwoners te vergroten. Hiervoor zet zij in op zes veiligheidsprioriteiten, waaronder radicalisering en polarisatie.

Moties en raadsvragen

In juni 2018 heeft de raad een motie aangenomen waarin het college wordt opgeroepen om werk te maken van discriminatie op de woningmarkt. Het college zegt toe hiermee aan de slag te gaan.

In mei 2019 is in de raad het agenderingsverzoek behandeld over discriminatie in het uitgaansleven, naar aanleiding van een krantenartikel waar expats op Stratumseind de deur werden gewezen. Op 11 juni 2019 is een motie hieromtrent aangenomen, waarin de raad het college verzoekt om tegen discriminatie in het uitgaansleven streng op te treden. In de motie is verzocht om discriminatie expliciet in het Horecastappenplan op te nemen.

De afgelopen periode zijn diverse raadsvragen gesteld over de thema's die allen raken aan diversiteit, en is ook in de pers volop aandacht voor het thema. Geconstateerd kan worden dat het thema diversiteit leeft binnen de raad en de stad en dat we als gemeente hier op moeten investeren.

Onder de pijler Preventie wordt nader ingegaan op de verschillende moties.

RADAR rapport

In oktober 2018 heeft RADAR het onderzoeksrapport *Diversiteit Uitgelicht: signalen van discriminatie, uitsluiting en maatschappelijke spanningen in Eindhoven* uitgebracht. Het onderzoek brengt enerzijds in beeld wat de situatie met betrekking tot discriminatie is in Eindhoven en welke knelpunten er op dit moment zijn. Anderzijds hebben de gesprekken met partners in de stad, die de input voor dit onderzoek vormden, RADAR in staat gesteld een lokaal netwerk van mogelijke samenwerkingspartners op te stellen. Het rapport van RADAR mondt uit in een aantal aanbevelingen aan de gemeente Eindhoven, welke staan omschreven in de commissienotitie Diversiteit. Een groot deel van de aanbevelingen zijn omgezet in concrete acties in dit uitvoeringsprogramma¹.

Commissienotitie Diversiteit

Op 22 januari 2019 is de commissienotitie Diversiteit in de raad besproken. In deze notitie wordt geconstateerd dat er geen integraal diversiteitsbeleid bestaat. Anderzijds worden de beperkte financiële middelen en ambtelijke capaciteit benoemd. Voor het thema diversiteit heeft het Sociaal Domein € 246.887,- jaarlijks tot haar beschikking. Dit budget wordt ingezet voor subsidies met betrekking tot diversiteit. Daarnaast wordt er 1 fte ingezet voor het diversiteitsbeleid. Dit betekent dat focus moet worden gebracht.

Aan de hand van recente ontwikkelingen, de staat van Eindhoven en het onderzoeksrapport van RADAR wordt voorgesteld dat Eindhoven de komende jaren focus aanbrengt op culturele en seksuele diversiteit. Daarbij is aangegeven om op dit thema ook de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) te betrekken. De gemeenteraad heeft de keuzes onderschreven, en daarbij ook de wens geuit om de aanpak van arbeidsdiscriminatie en discriminatie tegen mensen met een beperking een plek te geven in de aandachtspunten en pijlers van het diversiteitsbeleid.

¹ Dit uitvoeringsprogramma is voorgelegd aan RADAR, en hun opmerkingen zijn meegenomen in de uitwerking daarvan.
gemeente Eindhoven

Uitvoeringsprogramma 2019-2021

Op basis van het vorenstaande worden voor seksuele en culturele discriminatie drie pijlers uitgewerkt om de activiteiten met betrekking tot diversiteit te structureren. Dit zijn: 1) de maatschappelijke voorbeeldrol van de gemeente, 2) inzet op preventie en 3) vernieuwing en netwerken.

Het door de raad aangedragen thema arbeidsdiscriminatie wordt meegenomen in pijler 2. Discriminatie tegen mensen met een beperking heeft een plaats gekregen door middel van een subsidie aan Platform Gehandicapten. We richten ons op toegankelijkheid van openbare ruimten, gemeentelijke gebouwen, bushaltes, etc. en worden hierin kritisch getoetst door het Platform. Ook RADAR wil op dit gebied de bewustwording bevorderen door het opstellen van een convenant, waarbij minimaal 10 organisaties worden opgeroepen om zich meer te verdiepen in de problematiek die mensen met een beperking tegenkomen op straat en bij het betreden van gebouwen.

Ook de Global Goals krijgen bijzondere aandacht binnen de gemeente. Deze duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties vragen nadrukkelijke aandacht voor het oplossen van uitdagingen rondom diversiteit en gelijkheid. Van deze 17 Global Goals vragen doelen over het verbeteren van onderwijs (4), geslachtsgelijkheid (5) en het verminderen van ongelijkheden in de wereld (10) specifiek aandacht voor diversiteit. Partijen kunnen hier actief mee aan de slag door een subsidieaanvraag te doen voor Mondiale Bewustwording².

Hieronder staan per pijler de activiteiten beschreven waar wij de komende twee jaar op in zetten.

² De term Mondiale Bewustwording zal in de subsidiegids gewijzigd worden naar Global Goals, maar momenteel wordt nog de oude term gehanteerd in alle communicatiemiddelen.

Pijler 1: de maatschappelijke voorbeeldrol van de gemeente Eindhoven

De gemeente is zich bewust van de voorbeeldfunctie die zij naar de samenleving toe heeft. Uit onderzoek van de Universiteit van Tilburg uit 2017 is gebleken dat jongere mensen en mensen met een migratie-achtergrond sterk ondervertegenwoordigd zijn in de gemeentelijke organisatie. Daarnaast vervullen zij vaker lagere functies. In het collegeprogramma is daarom het volgende te bereiken effect opgenomen: “*We kennen een meer inclusief personeelsbestand als afspiegeling van de arbeidsmarkt.*” De gemeente heeft hiertoe een inclusief werkgeversmerk ontwikkeld, *Wij maken samen Eindhoven*, om een aantrekkelijke werkgever te vormen voor diverse groepen mensen. Zie hiervoor de website <https://www.werkenvooreindhoven.nl/> en de LinkedIn pagina <https://www.linkedin.com/company/gemeente-eindhoven/>.

Op 9 mei 2019 is het Charter Diversiteit ondertekend. Hiermee laat de gemeente Eindhoven zien dat zij zich serieus inzet voor meer diversiteit en inclusie op de werkvloer. In mei jl. is de raad geïnformeerd over de voortgang van de inclusieve organisatie (19bst00605).

In 2019 zet de gemeente daarnaast in op de volgende activiteiten/doelstellingen:

- Alle leidinggevenden hebben de training Inclusief objectief selecteren en beoordelen gevolgd.
- Plan van aanpak opstellen voor het investeren in een inclusieve cultuur binnen de organisatie. Startsessie in mei 2019.
- In- en doorstroomproces met gelijke kansen voor iedereen. Duidelijke organisatie-brede afspraken over stappen bij werving en selectie en over gesprekscyclus/beoordelen en hierbij hulpmiddelen beschikbaar stellen.
- Uitgebreide restudy van het onderzoek van de Universiteit van Tilburg (effectmeting diversiteit).

Pijler 2: inzet op preventie

Deze pijler richt zich met name op preventie van discriminatie, polarisatie en radicalisering. In dit verband wordt nauw samengewerkt met de sector Veiligheid en Bestuur van de gemeente, maar ook met tal van organisaties in de stad zoals RADAR, COC³ en de GGD.

RADAR verzorgt sinds 1 januari 2018 in Eindhoven het meldpunt Anti-Discriminatie Voorziening (ADV) op grond van de Wet Gemeentelijke Anti discriminatievoorziening (Wga) en heeft ook een rol in het preventieprogramma voor 2019, waarbij zij hun activiteiten hebben afgestemd op de koers van de gemeente Eindhoven. Zo zet RADAR in op de thema's Onderwijs, Arbeidsmarkt, Wonen en Buurt, LHBTI en Mensen met een beperking.

LBHTI-gemeenschap

De gemeente Eindhoven is sinds 2011 een zogenaamde 'Regenboogstad'. Regenboogsteden maken zich sterk voor het verbeteren van de sociale acceptatie, veiligheid en emancipatie van de LHBTI gemeenschap, wat eveneens bijdraagt aan preventie. Hiervoor ontvangen gemeenten een subsidie vanuit het Rijk. De gemeente Eindhoven verstrekt samen met de gemeente Helmond subsidie aan de GGD Brabant-Zuidoost voor de uitvoering van het Regenboogbeleid (€ 20.000 per jaar). In bijlage 1 zijn de gewenste resultaten en activiteiten voor de periode 2019 – 2022 opgenomen.

In bijlage 2 en 3 is het regenboogakkoord en het verzoek tot subsidieverlening opgenomen, waarvan de wethouder in de commissievergadering van 22 januari 2019 heeft toegezegd de uitgangspunten in het beleid van de gemeente Eindhoven te verankeren.

We constateren echter wel dat Eindhoven als regenboogstad nog steeds beperkt zichtbaar is en we onvoldoende een vinger aan de pols hebben over het veiligheidsgevoel. Hier is extra inzet op nodig.

RADAR is voor het jaar 2019 de trekker voor het opzetten van een veiligheidsalliantie voor LHBTI-persoon en is met alle partners in gesprek om de behoeften te inventariseren. Dit zal leiden tot een startdocument. Het doel van de gemeente is om twee keer per jaar een overleg te organiseren met alle betrokkenen om een vinger aan de pols te houden over de veiligheid en om ideeën op te doen waar eventueel kansen liggen om zichtbaarder te zijn. Het startdocument zal hier de basis voor vormen. Ook zal onderzocht worden op welke wijze we de verbeteringen en resultaten kunnen monitoren.

Het COC heeft aangeboden vanuit hun expertise mee te willen denken over de veiligheidsbeleving van de LHBTI-gemeenschap. Partners die betrokken zullen worden in deze alliantie, zijn naast RADAR (trekker voor 2019) en COC:

- Gemeente (SD en Veiligheid)
- Politie Roze in blauw
- Horeca
- Woningbouwcorporaties
- Stichting WIJ Eindhoven
- Sportvereniging

Voor 2020 zal bezien worden wie hierin de trekker zal zijn.

Preventie van polarisatie

De gemeentelijke afdeling Veiligheid heeft onder andere een meerjarenplan "radicalisering en polarisatie" opgesteld welke bestaat uit zes actielijnen: vroeg signaleren en bevorderen vakmanschap; kanaliseren van de signalen uit de stad; persoon- en systeemgerichte aanpak; effectieve netwerken; aanpak problematisch gedrag en versterken van de weerbaarheid. In bijlage 4 zijn de resultaten en de meerjarenplanning tot en met 2021 weergegeven per actielijn.

Daarnaast is het tegengaan van polarisatie de laatste periode continu onder de aandacht, vanwege de demonstraties die Pegida organiseert en de daarop volgende tegenreacties, en de gebeurtenissen tijdens

³ Aan het COC is het uitvoeringsprogramma voorgelegd, waarbij hun opmerkingen zijn meegenomen in de uitwerking van dit plan.

de Sinterklaasintocht van 2018. Het blijft van belang om met alle partijen het gesprek te blijven voeren en de balans te blijven zoeken tussen het recht op demonstratie naast de veiligheid van de inwoners in de stad. Over het gemeentelijk standpunt is de raad op 3 september jl. geïnformeerd, en over de dialoogsessies m.b.t. het Sinterklaasfeest op 12 juli jl.. Ook Impact040 heeft de tweedeling in de maatschappij benoemt als één van de drie thema's waar de vereniging zich de komende tijd extra voor zal inspannen.

Op het gebied van preventie van polarisatie en radicalisering heeft daarnaast een onderzoek plaatsgevonden naar de effectiviteit en efficiëntie van het bestaande netwerk binnen de thema's diversiteit, polarisatie en radicalisering. Dit Platform "Polarisatie & Radicalisering" bestaat uit 25 deelnemers/deelnemende organisaties en biedt daarbij een grote diversiteit. Uit het onderzoek is gebleken dat de werkgroep van het Platform niet altijd aansluit bij alle deelnemers. Deelnemers hebben aangegeven een andere werkvorm te prefereren, waarbij met name op basis van de inhoudelijke agenda de uitnodiging zal worden verstuurd. Dat betekent dat, afhankelijk van deze agenda, deelnemers wel of niet aansluiten, wat naar verwachting leidt tot een effectievere aanpak op de diverse thema's, en tevens beter bij de verwachtingen en behoeften van de deelnemers wordt aangesloten.

Vanuit het programma Polarisatie en Radicalisering wordt een netwerk van informele sleutelfiguren opgericht, die wij kunnen inzetten op alle thema's die spelen binnen de gemeente Eindhoven. Veiligheid heeft hierin de lead, maar het project wordt integraal opgepakt, met het ruimtelijk en Sociaal Domein.

Preventie van discriminatie op de arbeidsmarkt

Discriminatie op de arbeidsmarkt is een belangrijk thema om iedereen gelijke kansen te geven bij het vinden van een baan of het vinden van een stageplek.

Het is daarom ook één van de thema's van de stadsgesprekken.

Daarnaast zetten we in op de volgende activiteiten:

1. Via het bestuur van Impact040 agenderen we het onderwerp discriminatie op de arbeidsmarkt, waardoor het thema bij bedrijven onder de aandacht komt en we hen mede-eigenaar maken van deze problematiek. Dit is tevens in lijn met twee van de drie gekozen focuspunten door Impact040, te weten "meedoen/arbeidsparticipatie" en "tweedeling in de maatschappij".
2. Ook wordt dit onderwerp via de beleidsmedewerkers Onderwijs geagendeerd met onder andere de MBO-opleidingen, waaronder SUMMA, om stagebegeleiders bewust te maken van het thema en om een gezamenlijke aanpak te bepalen.
3. RADAR voert momenteel een traject uit binnen de gemeente Eindhoven bij MBO- en HBO-opleidingen in relatie tot stagediscriminatie. Dit traject zal afgerond worden met een expertmeeting in het najaar van 2019. Deze bevindingen worden opgenomen in een plan van aanpak waarmee de scholen de komende jaren aan de slag kunnen om hun studenten beter te begeleiden bij het vinden van een stageplek.
4. De gemeente hanteert het instrument Prestatieladder Sociaal Ondernemen (PSO). Werkgevers kiezen om diverse redenen voor sociaal of inclusief ondernemerschap, waaronder invulling geven aan het diversiteit- en MVO-beleid.

Preventie van discriminatie in het uitgaansleven

N.a.v. de motie over horecadiscriminatie heeft in het voorjaar een gesprek plaatsgevonden tussen ondernemers, Stichting Horecaplatform Eindhoven (SHE), Vereniging Horeca-Belangen Stratumseind (VHS), koninklijk horeca Nederland, Fontys (internationals), de nachtburgemeester, jongerenwerk, portiers, RADAR en de gemeente. Ondernemers hebben aangegeven het jammer te vinden dat al gesproken wordt over sancties, terwijl de dialoog nog moest plaatsvinden.

Tijdens deze dialoog werd het standpunt dat discriminatie op huidskleur, afkomst of welke grond dan ook absoluut niet toegestaan kan worden, door alle partners gedeeld. Het overleg heeft in constructieve sfeer plaatsgevonden, waarbij gesproken is over het transparant en zichtbaar maken van het deurbeleid, en hoe

een selectief deurbeleid kan leiden tot gevoelens van discriminatie, zonder dat dit door de ondernemer als doel benoemd is. Er was een gezamenlijk beeld dat goed onderzoek nodig is om het probleem rondom horecadiscriminatie te analyseren, zodat er gepaste maatregelen genomen kunnen worden. Inmiddels zijn vervolgstappen gezet, waaronder het onderzoeken of er een panel deurbeleid moet komen. In andere steden is gebleken dat dit een effectieve manier is om discriminatie tegen te gaan, waarbij de ondernemers zelf samen met de andere partijen de regie hebben. Daarnaast zal RADAR samen met de partijen onderzoeken hoe de meldingsbereidheid vergroot kan worden, een thema wat tijdens het agenderingsverzoek nadrukkelijk naar voren kwam als aandachtspunt. Op 9 juli jl. heeft op initiatief van SHE een vervolgbijeenkomst plaatsgevonden, met een deel van de partijen, om de vervolgstappen te bespreken. Hier zijn concrete vervolgacties uit voort gekomen, zoals de mogelijkheid tot het inrichten van een klankbordgroep, hoe huisregels beter gecommuniceerd en nageleefd kunnen worden, en waarbij ook meer aandacht komt voor het meldnummer. Bij het herzien van het horecastappenplan zal bovenstaande worden meegenomen.

Preventie van discriminatie op de woningmarkt

In juni 2018 is de motie aangenomen om discriminatie op de woningmarkt aan te pakken. Afdeling wonen van gemeente Eindhoven is het gesprek gevoerd met de NVN en huurders. Een van de aandachtspunten die daaruit voort is gekomen, is het starten van allereerst een bewustwordingscampagne onder de medewerkers van de particuliere verhuurbedrijven. In het najaar van 2019 vindt een vervolgoverleg plaats, waar ook vervolgstappen besproken zullen worden, zoals het mogelijk onderzoeken van de verbeteringen middels de inzet van een mysterie guest.

Vergroten van sociale acceptatie door middel van positieve zichtbaarheid van diversiteit

Op alle verschillende momenten in het jaar die in het teken staan van diversiteit willen wij aandacht vragen voor het thema. We faciliteren events en activiteiten, maar zorgen ook door middel van communicatie voor extra aandacht tijdens deze momenten op het onderwerp diversiteit. Daarnaast wordt gekeken op welke manier we een extra moment kunnen organiseren om het thema extra onder de aandacht te brengen. Het COC heeft aangeboden hier een rol in te willen spelen. Het afsluitend stadsgesprek zou tevens aanleiding kunnen geven om hier door middel van een feestelijk element nogmaals te accentueren dat diversiteit een groot goed is. Ook het organiseren van een Iftarmaaltijd en het hierbij uitnodigen van (autochtone) inwoners uit de stad is een mooi moment om via een feestelijke wijze diversiteit te omarmen.

Themagerichte stadsgesprekken: inzetten op de dialoog

Belangrijk en nieuw onderdeel van ons preventiebeleid is de dialoog aangaan, in de overtuiging dat dit helpt bij het tegengaan van maatschappelijke spanningen. Hiervoor worden stadsgesprekken georganiseerd. We verwachten middels de stadsgesprekken bewustzijn te creëren bij de diverse partners en inwoners. Middels het aangaan van de dialoog ontstaat beter begrip voor ieders positie, en wordt de kloof uiteindelijk verkleind. We hebben gezien dat het stadsgesprek rondom het vraagstuk van discriminatie in het uitgaansleven tot positieve resultaten heeft geleid en tot een betere samenwerking. Onze verwachting is dat dit bij de andere stadsgesprekken een zelfde effect zal sorteren.

Uiteindelijk kan pas achteraf het echte succes bepaald worden. Het gesprek zelf zien wij in eerste instantie als het voornaamste doel, waarbij het onderling kennismaken en het delen van ideeën centraal staan. In de evaluatie zullen wij vanzelfsprekend een terugkoppeling geven van de eerste bevindingen.

De onderwerpen van de stadsgesprekken zijn getoetst bij de WRR. Zij hebben hierin aangegeven dat onderwerpen beter in een breder perspectief geplaatst moeten worden, en ons gewezen op het ontbreken van belangrijke domeinen, zoals onderwijs en wijken. Hiertoe is de invulling van de stadsgesprekken aangepast, en zullen wij ook in de rest van de uitvoering van ons diversiteitsbeleid hun toevoegingen meenemen.

Tijdens de stadsgesprekken gaan we het gesprek aan met voor- en tegenstanders op verschillende onderwerpen met als centrale vraag: hoe creëren we samen een Eindhovense identiteit? Wat bindt ons, en

hoe dragen we gezamenlijk bij aan een samenleving waar iedereen welkom is? We gebruiken de kennis uit de stad om ingewikkelde vraagstukken bespreekbaar te maken. Het vraagstuk en de deelnemers bepalen de vorm van het gesprek. Wel sluit er een moderator aan bij alle stadsgesprekken om voor continuïteit te zorgen en de rode lijn te bewaken.

We hanteren de volgende uitgangspunten bij de stadsgesprekken:

- Een duidelijke agenda: de stadsgesprekken gaan over één hoofdthema, maar delen wel een rode lijn, namelijk 'de Eindhovense identiteit';
- De lead voor het organiseren van de stadsgesprekken ligt bij de maatschappelijke partners die actief zijn op het thema;
- Eén moderator sluit bij alle stadsgesprekken aan om de samenhang te bewaken;
- Actief uitnodigingsbeleid: bestuurders, maatschappelijke partners, etc. kunnen bijvoorbeeld zelf bewoners en partners uit hun omgeving of netwerk uitnodigen;
- Letterlijk de stad in: de gemeente gaat gesprekken voeren op straat en op uiteenlopende locaties. Het doel is om op herkenbare en inspirerende plekken te komen;
- We realiseren een platform waarin één vertegenwoordiger per organiserende (maatschappelijke) organisatie, de gemeente Eindhoven en de moderator deelneemt;
- De stadsgesprekken zijn van de stad. De gemeente vervult een faciliterende rol.

De stadsgesprekken worden op wijkniveau georganiseerd in samenwerking met partners in de stad. Afsluitend zal vervolgens één groot stadsgesprek plaatsvinden, waarbij alle betrokkenen aansluiten en waar we de diversiteit in Eindhoven vieren.

De inhoudelijke invulling van de stadsgesprekken ziet er als volgt uit:

Diversiteit en voetbal

Doel stadsgesprek: In gesprek met de stad en voetbalverenigingen om de knelpunten met betrekking tot discriminatie in het voetbal te bespreken en hoe iedere partij kan bijdragen aan een oplossing.

(Potentiële) partijen: Amateuvoetbaleindhoven.nl, Unitas '59, PSV, FC Eindhoven zaal, **RADAR**, COC, Kouros.

Iedereen aan het werk ongeacht je achternaam

Doel stadsgesprek: In gesprek met de stad en maatschappelijke partners om discriminatie op de arbeidsmarkt en op de werkvloer aan de kaak te stellen. Hoe kunnen we diversiteit concreet in onze eigen organisaties omarmen? En hoe kunnen we leren van de best practices van andere bedrijven/organisaties?

(Potentiële) partijen: **Impact040**, gemeente Eindhoven (sector Economie en Cultuur), bedrijfsleven, Fontys, RADAR, Summa.

LHBTI en jij

Doel stadsgesprek: In gesprek met de stad en het COC over gelijke rechten voor lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen, transgender- en interseksuele personen, en het voorkomen van geweld en discriminatie. Hoe kunnen we meer tolerantie en respect voor elkaar krijgen?

(Potentiële) partijen: **COC**, RADAR, GGD, stichting Outway

Mag ik hier komen wonen?

Doel stadsgesprek: Discriminatie op de woningmarkt bespreken met huurders en verhuurders in Eindhoven. Heeft Rachid dezelfde kansen op de woningmarkt? En mag hij naast je komen wonen? Hoe kunnen partijen een oplossing bieden?

(Potentiële) partijen: Woonbedrijf, Trudo, Wooninc, NVM, particuliere verhuurders, RADAR en gemeente Eindhoven.

Religie komt samen in Eindhoven

Doel stadsgesprek: In gesprek met de stad en religieuze instellingen over het recht dat een ieder heeft om zijn of haar religie te belijden in vrijheid en in veiligheid, individueel en in gezamenlijkheid.

(Potentiële) partijen: Kerk, **Moskee** (mevlana) en Synagoge

Een avondje uit voor iedereen

Doel stadsgesprek: Naar aanleiding van recente signalen van discriminatie in het Eindhovense nachtleven heeft een eerste stadsgesprek al plaatsgevonden op 12 juni 2019 in samenwerking met RADAR. Eind 2020 plannen we een stadsgesprek over dit thema, zodat we de huidige ervaringen kunnen bespreken met de betrokken partijen.

(Potentiële) partijen: horeca Stratumseind, the Hub, Holland Expat Center South, SHE (Stichting Horecaplatform Eindhoven) en **VHS (vereniging Horeca-Belangen Stratumseind)**, gemeente Eindhoven (sector Veiligheid).

Iedereen welkom in de wijk

Doel stadsgesprek: Hoe kunnen we het samenleven tussen verschillende groepen in superdiverse wijken verbeteren? Hoe kunnen we verlies- en onveiligheidsgevoelens verminderen in deze diverse wijken?

(Potentiële) partijen: woningbouwcorporaties, Stichting WIJeindhoven, Vluchtelingenwerk Eindhoven, Holland Expat Center South, **RADAR**

Diversiteit in het onderwijs

Doel stadsgesprek: Het tegengaan van negatieve vooroordelen en uitsluiting op scholen. Hoe kunnen we in de klas en op school omgaan met sociale spanningen tussen etnische groepen en zorgen voor meer gemeenschapszin? Hoe kunnen leerlingen van verschillende type scholen uit verschillende wijken elkaar beter leren kennen door gemeenschappelijke activiteiten?

(Potentiële) partijen: onderwijsinstellingen (PO en VO), MBO/SUMMA, **gemeente Eindhoven**

Stadsgesprek, nog nader in te vullen

We houden de mogelijkheid open om, afhankelijk van actualiteiten en ontwikkelingen, aanvullende stadsgesprekken te organiseren, in samenspraak met partners en de moderator. Op deze wijze kunnen we flexibel insteken op eventuele vragen uit de stad.

Pijler 3: vernieuwing en netwerken

In pijler 3 wordt aandacht gevraagd voor het aanbrengen van vernieuwing binnen ons beleid, daar waar mogelijk, en het versterken van netwerken. Als concrete activiteiten staan vernieuwing van de subsidieregeling, aanboren van nieuwe netwerken en kennisdeling in de stad genoemd.

Vernieuwing subsidieregeling

De ambities die we willen realiseren met het diversiteitsbeleid gaan we koppelen aan onze subsidieregeling. De ambities veranderen en dat kan betekenen dat de subsidieregelingen gewijzigd worden. Zoals de jaarlijkse subsidiegids beschrijft op welke onderdelen we van de stad om aanbod vragen, moeten we ook kijken naar de doelstellingen van onze kleinere subsidieregelingen, omdat deze niet altijd meer voldoen aan de vraag van de inwoner en de kaders van het gemeentelijk beleid. Deze ontwikkeling sluit aan binnen de totale subsidieopgave die we komend jaar gaan evalueren en zo mogelijk bijstellen.

Met de huidige subsidieregeling “Meedoen en Maatschappelijke Participatie” financieren we tot op heden vooral organisaties die activiteiten ontwikkelen die bijdragen aan de deelname van ouderen, migranten en mensen met een beperking in de samenleving, zoals bijvoorbeeld ontmoetingsbijeenkomsten, digitaliseringscursussen of spreekuren. Daarnaast subsidiëren wij ook activiteiten die vallen binnen het thema Diversiteit vanuit begrotingssubsidies of vanuit de opdracht Sociaal Domein. Een totaal overzicht van subsidies die in 2019 zijn verstrekt op het thema Diversiteit is in bijlage 5 toegevoegd.

De ervaring leert dat er weinig vernieuwing in een deel van deze aanvragen te zien is, en dat partijen jaarlijks voor terugkerende activiteiten een subsidie ontvangen, terwijl onvoldoende duidelijk is of de subsidie daadwerkelijk bijdraagt aan de ambities van de gemeente. Daar willen we een verbeterslag in maken. We willen de focus van organisaties verbreden, maar realiseren ons ook dat we hen mee moeten nemen in het proces. We gaan daarom eerst met hen het gesprek aan om gezamenlijk voor het komende jaar te komen tot een transformatie van de subsidieregeling.

Een versterkt accounthouderschap en begeleiding in deze transitie is de belangrijkste stap. Op basis van de gesprekken in combinatie met de ambities van de gemeente, kan de uitkomst zijn om de richtlijnen van de subsidieregeling aan te passen. Dat heeft gevolgen voor de partners, omdat zij hun subsidieaanvraag zullen moeten aanpassen aan de nieuwe criteria. Deze stap kan niet voor komend jaar worden doorgevoerd, omdat de partijen al jaren subsidie ontvangen voor dezelfde activiteiten en daarmee diep geworteld zijn in de stad. We nemen een jaar de tijd om ze mee te nemen in de transitie en geven ze de tijd om hun aanbod te vernieuwen, passend binnen de vernieuwde subsidieregeling. Het streven is om 2020 te gebruiken voor deze transitie en vanaf 2021 met een aangepaste subsidieregeling te komen.

We willen in ieder geval de volgende uitgangspunten in deze transitie meenemen:

- Rekening houden met een grotere verscheidenheid in diversiteit in de stad;
- De activiteiten benadrukken de Eindhovense identiteit en zijn naar buiten gericht;
- De wijk en wijkbewoners worden meer betrokken bij de activiteiten;
- Activiteiten dragen bij aan de ambities die het diversiteitsbeleid beoogd (pijler 2 en 3);
- Subsidie wordt op thema aangevraagd (bijvoorbeeld discriminatie, integratie);
- We verwachten meer samenwerking tussen subsidiepartners onderling.

Aanboren van nieuwe netwerken in de stad om vernieuwing te realiseren

De ambitie ligt er om breder nieuwe netwerken aan te boren om een vernieuwende manier van organiseren mogelijk te maken op het thema Diversiteit. De stadsgesprekken zijn hiervan de eerste aanzet. We streven naar een diversiteit aan deelnemers op elk thema, wat kan leiden tot nieuwe netwerken en nieuwe verbindingen. Ook door vanuit het bestuur van Impact040 bedrijven bij het thema te betrekken, en te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om het onderwerp ook vanuit het MVO-diner onder de aandacht te brengen, verwachten wij tot vernieuwde samenwerking te komen.

Ook in de transformatieagenda wordt ingezet op nieuwe samenwerkingsvormen in de stad.

Kennisdeling steden

We nemen het initiatief om een netwerk op te zetten, om de aanpak van discriminatie en de omgang met diversiteit te bespreken met andere grote steden. In dit netwerk komen we eenmaal per kwartaal bij elkaar om ideeën uit te wisselen, best practices te delen, en relevante ontwikkelingen te bespreken. Hiervoor wordt contact opgenomen met de betrokken ambtenaren bij onder andere de gemeenten Rotterdam, Tilburg en Breda.

Naast dit netwerk sluit gemeente Eindhoven graag aan bij het programma Diversiteit en Inclusie van het ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). SZW heeft geconstateerd dat gemeenten integratie en diversiteit op verschillende wijze in het beleid verankeren en dat sommige gemeenten hierin zoekend zijn. Om gemeenten en bestuurders te ondersteunen bij het oppakken van deze opgaven hebben De Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) en SZW besloten om gezamenlijk in een programma van ruim een jaar handvatten te ontwikkelen voor lokale bestuurders om van deze opgaven een succes te maken.

Zo worden er 3 regionale bijeenkomsten georganiseerd omtrent het verkennen van lokale vraagstukken. Per regio staat centraal wat de nieuwe verscheidenheid daar van het lokaal bestuur vraagt. Deze vraag wordt vervolgens uitgewerkt waarbij de gemeenten concrete handvatten krijgen en worden geïnspireerd voor het vormen van de eigen (beleids)visie.

Gemeente Eindhoven zal, naast Amersfoort en Almere, de derde stad zijn die een dergelijke bijeenkomst zal organiseren. Hierdoor leveren wij een bijdrage aan het uitwisselen van informatie, en biedt dit tevens ons de kans om te leren van ervaringen uit andere steden.

Europese uitwisseling

Als Eindhoven zijn we lid van divers Europese netwerken. Eurocities is hiervan de grootste. Wij willen deze netwerken benutten om het thema diversiteit op Europese schaal bespreekbaar te maken en te leren van de andere Europese steden.

In het kader hiervan vindt binnenkort een afspraak plaats met de vice-voorzitter van het Eurocities Social Affairs forum, om van gedachte te wisselen over de mogelijkheden om samen met, of binnen, het forum een Europese uitwisseling te organiseren over het thema diversiteit. De wens is om enerzijds deel te nemen aan het Social Affairs forum om de stem van Eindhoven hoorbaar te maken, en anderzijds is de wens om als stad een Social Affairs forum in Eindhoven te laten plaatsvinden, met als thema Diversiteit.

Ook neemt het thema diversiteit een belangrijke rol in binnen het jaarplan van Team Europa.

Co-financiering

De bovenstaande Europese netwerken zullen wij benutten ten behoeve van cofinanciering, waarbij we denken aan EU-programma's zoals horizon 2020 en ESF. Vanuit de transformatieagenda is het eventueel mogelijk om incidentele middelen in 2020 vrij te maken, indien hiervoor concrete plannen ontwikkeld worden, die passen binnen het thema Diversiteit en binnen de ambities van de transformatieagenda.

Evaluatie voortgang Uitvoeringsprogramma

Graag nemen we de raad mee in de vorderingen op het diversiteitsbeleid, zowel tussentijds als aan het einde van de looptijd van dit uitvoeringsprogramma. In het tweede kwartaal van 2020 plannen we een A-avond om de raad te informeren over diversiteit in Eindhoven. Per pijler bespreken we de actuele stand van zaken en kijken we terug op de activiteiten die al hebben plaatsgevonden. Zo komt de restudy van de Universiteit van Tilburg over diversiteit op de werkvloer aan de orde, kijken we terug op de stadsgesprekken die geweest zijn, geven we de stand van zaken aan rondom het proces voor vernieuwing van de subsidieregeling, en nodigen we partijen die zich bezighouden met diversiteit uit om hun ervaringen te delen. We zullen bij de WRR een verzoek indienen om ook bij de evaluatie van ons beleid een rol te vervullen.

Daarnaast zal RADAR een toelichting geven op de stand van zaken rondom diversiteit en discriminatie in Eindhoven en rondom de uitvoering van de aanbevelingen uit het eerste rapport van RADAR. Ook de sector Veiligheid zal een toelichting geven over radicalisering en polarisatie in Eindhoven en de laatste stand van zaken rondom de aanpak in het uitgaansgebied met betrekking tot discriminatie.

Het uitvoeringsprogramma diversiteit heeft een looptijd tot 2021. In 2021 volgt een eindevaluatie van het diversiteitsbeleid zoals omschreven in dit uitvoeringsprogramma.